Informations de base

2008/0193(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure caduque ou retirée
Sécurité et santé au travail: travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes **Subject** 4.10.02 Politique et droit de la famille, congé parental 4.10.09 Condition et droits de la femme 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail 4.15.15 Santé et sécurité au travail, médecine	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
FEMM Droits de la femme et égalité des genres		

Commission au fond précédente	Rapporteur(e) précédent(e)	Date de nomination
FEMM Droits de la femme et égalité des genres		

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales (Commission associée)		
ITRE Industrie, recherche et énergie		

Commission pour avis précédente	Rapporteur(e) pour avis précédent(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales (Commission associée)		
ITRE Industrie, recherche et énergie		

		Date de

Commission pour avis sur la base juridique	Rapporteur(e) pour avis	nomination
JURI Affaires juridiques		

Conseil de l'Union européenne

Formation du Conseil	Réunions	Date
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2947	2009-06-08
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3131	2011-12-01
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3053	2010-12-06
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2930	2009-03-09
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3099	2011-06-17

Commission européenne

DG de la Commission	Commissaire
Emploi, affaires sociales et inclusion	ANDOR László

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
03/10/2008	Publication de la proposition législative	COM(2008)0637	Résumé
21/10/2008	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
18/12/2008	Annonce en plénière de la saisine des commissions associées		
09/03/2009	Débat au Conseil		Résumé
16/04/2009	Vote en commission,1ère lecture		Résumé
04/05/2009	Débat en plénière		
06/05/2009	Décision du Parlement		
08/06/2009	Débat au Conseil		Résumé
19/10/2009	Reprise des questions en instance de la législature précédente		
23/02/2010	Vote en commission,1ère lecture		Résumé
05/03/2010	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A7-0032/2010	
18/10/2010	Débat en plénière		
20/10/2010	Décision du Parlement, 1ère lecture	T7-0373/2010	Résumé
20/10/2010	Résultat du vote au parlement		
06/12/2010	Débat au Conseil		Résumé
17/06/2011	Débat au Conseil		Résumé
01/12/2011	Débat au Conseil		Résumé
06/08/2015	Proposition retirée par la Commission		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2008/0193(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 153-p2 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 157-p3
État de la procédure	Procédure caduque ou retirée
Dossier de la commission	FEMM/7/00122

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Amendements déposés en commission		PE421.393	17/03/2009	
Avis de la commission	EMPL	PE418.277	01/04/2009	
Projet de rapport de la commission		PE430.593	12/11/2009	
Amendements déposés en commission		PE431.025	17/12/2009	
Avis de la commission	EMPL	PE428.236	28/01/2010	
Avis spécifique	JURI	PE438.389	29/01/2010	
Amendements déposés en commission		PE439.072	11/02/2010	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A7-0032/2010	05/03/2010	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T7-0373/2010	20/10/2010	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2008)0637	03/10/2008	Résumé
Document annexé à la procédure	SEC(2008)2595	03/10/2008	
Document annexé à la procédure	SEC(2008)2596	03/10/2008	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
	Comité économique et social: avis,			

EESC	rapport	CES0882/2009	13/05/2009	

Informations complémentaires		
Source	**Document**	**Date**
Parlements nationaux	IPEX	
Commission européenne	EUR-Lex	

Sécurité et santé au travail: travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

2008/0193(COD) - 01/12/2011

Le Conseil a fait le point des progrès réalisés sur le dossier de la directive relative au congé de maternité, sur la base d'un rapport de la présidence.

Le rapport dresse les conclusions préliminaires suivantes:

- **un congé de maternité (même d'une durée inférieure à 20 semaines) intégralement rémunéré n'est pas accepté** ;
- l'option recueillant le plus de suffrages des délégations est celle consistant à approfondir l'examen d'une allocation de maternité se situant au niveau de l'indemnité de maladie. Plusieurs délégations se sont dites préoccupées par le caractère imprécis des termes "indemnité de maladie" (il existe différents niveaux d'indemnités de maladie, dont celles régies par un régime légal ou par cotisations, leur montant pouvant également varier en fonction de la durée de la maladie) ;
- une autre option, impliquant une allocation de maternité assortie d'un plafond, a été jugée digne par certains de servir de base pour la poursuite des travaux ;
- alors que certaines délégations estiment que la "clause passerelle" peut être une issue intéressante, il en est d'autres qui sont réfractaires à cette approche.

En outre, le rapport parvient à la conclusion que, à la lumière des discussions qui ont eu lieu récemment, il apparaît sans la moindre ambiguïté qu'**un congé de maternité de 20 semaines intégralement rémunéré est inacceptable pour le Conseil**. Compte tenu de la grande diversité des systèmes de protection de la maternité et de sécurité sociale en vigueur dans les différents États membres, ainsi que des incidences financières qu'elle aurait, en particulier en ces temps de crise, l'adoption d'une telle solution aurait des effets contreproductifs.

Sécurité et santé au travail: travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

2008/0193(COD) - 08/06/2009

Le Conseil a pris note d'un **rapport de la présidence sur l'état d'avancement des travaux** concernant un projet de directive visant à améliorer la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Il a également invité ses instances préparatoires à poursuivre les travaux sur ce dossier. La nouvelle directive modifierait la directive 92/85/CEE existante.

Sous la présidence tchèque, les instances préparatoires du Conseil ont examiné en particulier la possibilité de prendre en compte comme congé de maternité d'autres types de congé familial proposés aux mères, la rémunération pendant le congé de maternité, la période obligatoire du congé de maternité, l'interdiction de licenciement et la protection contre la discrimination.

La présidence est parvenue à améliorer la compréhension des questions en jeu et à clarifier le texte de la proposition de la Commission.

S'agissant de l'article 8 de la proposition, le plus controversé, qui concerne **la durée du congé de maternité et d'autres dispositions s'y rapportant**, la majorité des délégations a salué l'approche de la présidence consistant à inclure dans le texte une option en vertu de laquelle les États membres dans lesquels le congé de maternité est inférieur à 18 semaines seraient réputés respecter la directive si le congé familial, différent du congé de maternité, proposé aux mères satisfait aux critères fixés par la directive (**clause passerelle**), l'un des principes majeurs étant que la durée totale du congé soit supérieure à la période de congé parental prévue par la directive 96/34/CE.

Le texte de la présidence a également tenu compte du fait que, dans un certain nombre d'États membres, **la rémunération** perçue au titre d'autres formes de congé familial est inférieure à l'indemnité de maladie. Afin que ces États membres puissent continuer de considérer ces congés familiaux comme des congés de maternité, la présidence a suggéré que, dans ces cas, le niveau global de la rémunération perçue pour l'ensemble du congé de maternité ne soit pas inférieur à un certain montant, qui pourrait être fixé à l'occasion de débats ultérieurs.

La question d'une **période de congé obligatoire au cours du congé de maternité (avant ou après l'accouchement)** a été examinée avec attention. La majorité des délégations apprécie la souplesse conférée aux États membres par l'actuelle directive 92/85/CEE. Toutefois, certaines délégations ont continué de prôner davantage d'ambition et, à cette fin, l'acceptation de la proposition de la Commission qui prévoit six semaines obligatoires de congé de maternité après l'accouchement.

Le groupe a également progressé dans l'amélioration et la clarification du texte du projet de directive, notamment en ce qui concerne les chapitres relatifs à **l'interdiction de licenciement et à la protection contre la discrimination**.

En dépit des progrès tangibles réalisés sous la présidence actuelle, le texte dans son ensemble devra encore faire l'objet de nouveaux travaux. Concrètement, les **principales questions qui demeurent en suspens** peuvent se résumer comme suit:

1. **La durée du congé de maternité et la possibilité de prendre en compte d'autres formes de congé familial en tant que congé de maternité, dans certaines conditions** : alors que la majorité des délégations a appuyé la proposition formulée par la Commission d'étendre la durée minimale du congé de maternité en la portant à 18 semaines, environ un tiers des délégations ont fait part de leurs réserves en ce qui concerne l'allongement proposé du congé de maternité. Le principal problème, pour plusieurs délégations, était qu'elles ne souhaitaient pas allonger le congé réservé uniquement à la mère. Plusieurs délégations estiment que la proposition devrait (également) être envisagée du point de vue des pères et de la parentalité en général.

   La présidence a introduit l'article 8, paragraphe 1 bis (clause passerelle), qui est destiné à être utilisé par les États membres dans lesquels le congé de maternité a une durée inférieure à 18 semaines, s'ils proposent aux mères d'autres formes de congés familiaux que le congé de maternité et si ces congés satisfont à une série de critères, notamment le niveau de rémunération prévu dans la directive. Cette approche a été favorablement accueillie par un certain nombre de délégations, mais d'autres délégations estiment que la clause passerelle ne permettrait pas de leur donner satisfaction, étant donné que la question du congé de paternité, par exemple, n'y est pas abordée. Certaines délégations estiment également que la combinaison des deux systèmes pourrait être source de confusions et causer des problèmes en ce qui concerne la mise en œuvre.

2. **La partie obligatoire du congé de maternité** : la Commission, soutenue en cela par certaines délégations, a maintenu sa proposition visant à allonger la durée de la période obligatoire du congé de maternité en la portant à six semaines, à prendre après l'accouchement. La présidence a proposé que les règles actuelles relatives aux 2 semaines de congé de maternité obligatoire soient maintenues, de façon à laisser une marge de manœuvre suffisante aux États membres au niveau national.

   Un grand nombre de délégations étaient en mesure de soutenir cette approche minimaliste. Certaines délégations ont insisté sur l'importance que revêt le congé de maternité prénatal obligatoire. Enfin, des délégations ont estimé qu'il était important, au stade actuel des discussions, d'explorer différentes pistes permettant de mieux concilier les différents principes à l'examen (le droit des femmes à choisir et à fixer les règles relatives à protection de la mère et de l'enfant).

3. **Allocation de maternité** : alors que certaines délégations n'ont pas jugé utile ou nécessaire de faire figurer dans le texte le simple objectif de payer une allocation équivalant au salaire complet pendant le congé de maternité, la Commission a maintenu sa proposition selon laquelle l'article 11, point c), devrait mentionner l'objectif du salaire complet, même si les États membres étaient autorisés à poursuivre la pratique actuelle du paiement d'une allocation au moins égale au niveau du congé maladie.

La future présidence suédoise a indiqué que ce dossier figurerait au nombre de ses priorités dans le domaine de l'emploi et des affaire sociales. **Au cours du deuxième semestre de 2009**, le Conseil poursuivra ses travaux sur ce dossier, en tenant compte : de l'avis du Parlement européen ; de l'accord des partenaires sociaux sur la révision de la directive sur le congé parental; de l'évolution des travaux du Conseil concernant les autres dossiers qui font partie du « paquet conciliation ».

Il faut rappeler que cette proposition fait partie du paquet « équilibre entre vie professionnelle et vie privée » de la Commission qui vise à concilier efficacement vie professionnelle, vie privée et vie familiale. Ce paquet comprend également une proposition de directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement aux personnes exerçant une activité indépendante et au conjoint aidant, un document d'orientation détaillant la toile de fond et le contexte et un rapport sur les progrès enregistrés par les États membres de l'UE pour ce qui est de la mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants.

Sécurité et santé au travail: travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

2008/0193(COD) - 17/06/2011

Le Conseil a pris note d'un **rapport sur l'état d'avancement des travaux** menés récemment sur la proposition visant à modifier la directive relative à la santé et à la sécurité des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (congé de maternité).

Plusieurs ministres ont fait part de leurs préoccupations concernant la proposition de la Commission et/ou l'avis rendu par le Parlement en première lecture. Certains ministres, eu égard aux divergences de vues qui ont été constatées, ont préconisé que le Conseil envisage de ne pas continuer ses travaux sur ce sujet, tandis que d'autres ont insisté sur la nécessité de les poursuivre.

La présidence hongroise a constaté que les délégations avaient besoin de temps supplémentaire pour réfléchir à l'incidence des amendements proposés par le Parlement européen (PE). Elle a dès lors fait porter les travaux principalement sur les questions que les États membres s'étaient déjà déclarés disposés à examiner. La présidence a réparti les amendements entre les groupes thématiques suivants, tout en reconnaissant qu'ils se recouvrent partiellement dans certains cas:

- dispositions relatives à la reprise du travail,
- santé, sécurité et conditions de travail des travailleuses enceintes,
- conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale,
- questions liées à l'égalité de traitement et à la non-discrimination en général, et
- amendements relatifs au congé spécial et aux différentes formes de congé.

Il est apparu clairement que **la durée du congé de maternité et la prestation versée pendant celui-ci** constituaient les points les plus sensibles et qu'un certain délai serait probablement nécessaire pour parvenir à un accord sur ces questions. La présidence a donc laissé ces questions de côté lors des travaux afin que les délégations disposent de davantage de temps pour y réfléchir.

Au cours des travaux, plusieurs délégations ont rappelé qu'elles étaient disposées à accepter certains amendements du PE et, dans certains cas, ont été en mesure d'adhérer à l'esprit des amendements. Toutefois, **plus de la moitié des amendements du PE examinés n'ont pas recueilli le soutien de la majorité**. Plusieurs amendements ont été jugés trop détaillés pour figurer dans le projet de directive, notamment en ce qui concerne la **reprise du travail** . Plusieurs délégations considèrent que la gestion des cas particuliers devrait être laissée aux États membres.

En ce qui concerne **les amendements relatifs aux différents types de congé**, une large majorité des délégations ont estimé que la décision d'octroyer un congé de maternité supplémentaire dans des circonstances spéciales devrait appartenir aux États membres. Toutefois, certaines délégations sont convenues que l'on pourrait examiner l'opportunité d'inclure dans la directive ce principe d'un congé plus long ou supplémentaire. Une délégation a soutenu explicitement la proposition de la Commission visant à accorder un congé de maternité supplémentaire dans certains cas spécifiques, tout en estimant qu'il appartenait aux États membres d'en définir les modalités. Quelques délégations ont soutenu l'idée selon laquelle la directive pourrait contenir une liste non exhaustive d'exemples de cas dans lesquels un congé supplémentaire pourrait être accordé. Certaines délégations ont rappelé que la directive aurait pour but d'instaurer des normes minimales. En outre, quelques délégations ont rappelé que la directive 2010/18/CE sur le congé parental récemment modifiée avait pour objet de renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de soins aux enfants.

D'une manière générale, les délégations ont estimé que **la directive devrait uniquement porter sur le congé de maternité**. De nombreuses délégations ont souligné que la directive devrait rester pour l'essentiel axée sur la santé et la sécurité au travail. Seules quelques délégations ont déclaré ne pas être opposées à l'examen des questions d'adoption et de congé de paternité.

De nombreuses délégations ont rejeté certains amendements dont elles estimaient qu'ils étaient déjà couverts par la législation de l'UE (notamment les amendements relatifs à la prévention de la discrimination, à la charge de la preuve et à la protection des témoins).

À la lumière des discussions du Conseil, il conviendra de réfléchir ultérieurement à la nécessité de réaliser **une analyse d'impact supplémentaire**. Les travaux sur la proposition continueront en 2011, et les positions des partenaires sociaux sont attendues à court terme.

Sécurité et santé au travail: travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

2008/0193(COD) - 06/12/2010

Le Conseil a consacré un **débat d'orientation** au projet de directive visant à améliorer la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Dans leur grande majorité, les ministres ont estimé que les amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture, **notamment l'allongement demandé de la durée minimale du congé de maternité à 20 semaines, intégralement rémunérées, ne constituaient pas une base de négociation appropriée**. Ils se sont déclarés préoccupés par les implications financières et ont souligné qu'une directive devrait instaurer des normes minimales tout en respectant le principe de subsidiarité et la diversité des situations que connaissent les différents États membres.

De nombreux ministres hésitent à intégrer le congé de paternité dans le champ d'application du projet de directive sur le congé de maternité, dont l'objet principal est de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, et non de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, domaine couvert par d'autres réglementations de l'UE. Certaines délégations ont toutefois estimé que le projet de directive devait également concerner les pères.

De nombreux ministres sont ouverts à l'idée d'inclure une clause "passerelle" dans le projet de directive, permettant aux États membres de tenir pleinement compte de formes de congés autres que le congé de maternité qui seraient proposées aux mères remplissant certaines conditions.

Nombre de ministres ont souligné qu'il fallait réfléchir d'une façon approfondie au projet de directive; certains ont demandé une nouvelle analyse d'impact.

La présidence belge a conclu que la proposition initiale de la Commission, visant à allonger la durée minimale du congé de maternité pour la porter de 14 à 18 semaines, pourrait constituer une base de compromis plus acceptable que les amendements du Parlement européen. Elle a également souligné qu'il convenait d'examiner ce dossier d'une façon approfondie, notamment avec les partenaires sociaux, afin de trouver un juste équilibre. Elle a annoncé qu'elle comptait examiner dans les semaines qui viennent, en coordination avec les deux prochaines présidences (Hongrie et Pologne), la meilleure façon de poursuivre les travaux sur ce dossier.

Sécurité et santé au travail: travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

2008/0193(COD) - 09/03/2009

Le Conseil a tenu un **débat d'orientation public** sur les points essentiels d'une proposition de la Commission concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Sur la base des questions proposées par la présidence tchèque de l'Union, la **majorité des États membres se sont déclarés favorables à l'allongement du droit au congé de maternité de 14 à 18 semaines**. Cependant, certains ont préconisé une ouverture du congé aux pères et ont demandé que soient pris en compte les résultats des négociations menées par les partenaires sociaux sur d'autres types de congé familial.

Un certain nombre d'États membres ont dit souhaiter conserver le droit de décider dans le cadre de leur législation nationale si **une partie du congé de maternité devrait être pris avant la naissance de l'enfant**.

Certains États membres se sont dits préoccupés par le fait qu'un allongement du congé de maternité pourrait se faire au détriment d'un droit élargi au congé parental et nuire à la situation des femmes sur le marché du travail.

Enfin, les États membres sont convenus qu'une discussion plus approfondie devrait avoir lieu concernant la double base juridique de la proposition, constituée de l'article 137, paragraphe 2 (santé et sécurité des travailleurs), et de l'article 141, paragraphe 3 (égalité de traitement entre les hommes et les femmes), du traité.

Sécurité et santé au travail: travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

2008/0193(COD) - 20/10/2010 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 390 voix pour, 192 voix contre et 59 voix contre, une résolution législative sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

La position en première lecture du Parlement européen, arrêtée suivant la procédure législative ordinaire (l'ex-procédure de codécision), modifie la proposition de la Commission comme suit :

Objectif: le Parlement souhaite étendre le champ couvert par la directive. Cette dernière devrait viser également à permettre aux travailleuses enceintes ou accouchées d'être davantage en mesure de rester sur le marché du travail ou de le réintégrer et de **concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée et familiale**.

Définitions : sont concernées les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes **quel que soit leur contrat de travail**, y compris un contrat de travail domestique. Le terme «travailleuse accouchée» désigne aussi une personne qui travaille et qui a récemment adopté un enfant.

Lignes directrices: les députés jugent important d'actualiser les lignes directrices en fonction de l'évolution de la situation et des connaissances. En outre, il existe des risques pour la santé et la sécurité aussi bien des hommes que des femmes, c'est pourquoi ils devraient être pris en considération d'une manière plus générale. Les lignes directrices devraient être réexaminées et, à compter de 2012, actualisées au moins tous les cinq ans. Elles devraient être portées à la connaissance des partenaires sociaux.

Évaluation, information et consultation : les députés ont précisé que pour l'évaluation des risques effectuée conformément à la directive 89/391/CEE, l'employeur devrait inclure une **évaluation des risques génésiques pour les travailleurs, hommes et femmes**. En outre, en vue de promouvoir une approche préventive, l'évaluation devrait concerner les travailleuses susceptibles d'être dans une des situations visées à la directive. Des dispositions portant sur la consultation et la participation des travailleurs et/ou de leurs représentants pour les questions entrant dans le champ d'application de la directive ont été introduites.

Conditions de travail : le Parlement estime que le libellé actuel de la proposition laisse trop de latitude aux employeurs pour faire valoir qu'ils ne peuvent adapter le poste de travail ou offrir un autre emploi. Ils proposent de supprimer les termes « ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés », de façon à renforcer la protection de l'emploi des femmes.

Tâches exigeant de gros efforts physiques ou présentant un danger pour la santé : un amendement précise que les travailleuses enceintes ne peuvent pas être tenues d'accomplir des tâches consistant notamment à soulever et à transporter des charges, ni d'effectuer des travaux dangereux, fatigants ou néfastes pour la santé.

Travail de nuit et heures supplémentaires : selon le texte amendé, les travailleuses ne devraient pas être tenues d'accomplir un travail de nuit et d'effectuer des heures supplémentaires: a) pendant une période de 10 semaines avant le terme prévu de l'accouchement; b) pendant le reste de leur grossesse, si cela s'avère nécessaire pour protéger la santé de la mère ou celle de l'enfant à naître; c) pendant toute la période de l'allaitement. Les mesures doivent comporter la possibilité d'un transfert à un travail de jour compatible.

La travailleuse qui souhaite être dispensée du travail de nuit devrait en informer son employeur et présenter un certificat médical, conformément aux règles établies par les États membres. Dans le cas d'un parent isolé et de parents d'enfants atteints d'un handicap grave, les périodes susvisées pourront être prolongées selon des modalités établies par les États membres.

Congé de maternité : les députés proposent que les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité **d'au moins 20 semaines continues**, réparties avant et/ou après l'accouchement (la Commission européenne propose 18 semaines, la législation actuelle prévoyant 14 semaines).

En ce qui concerne les quatre dernières semaines de la période susvisée, un dispositif de congé pour événements familiaux existant au niveau national peut être considéré comme un congé de maternité à condition qu'il offre aux travailleuses un niveau de protection global qui soit équivalent au niveau fixé dans la directive.

La rémunération des quatre dernières semaines du congé de maternité ne peut être inférieure à un certain seuil ou, à défaut, elle peut correspondre à la moyenne des rémunérations perçues pendant les 20 semaines du congé de maternité, et doit s'élever au minimum à 75% du dernier salaire mensuel ou du salaire mensuel moyen selon les dispositions du droit national, dans la limite du plafond fixé par la législation nationale.

Si un État membre a mis en place un congé de maternité d'au moins 18 semaines, il peut décider que les deux dernières semaines sont couvertes par la possibilité offerte par le droit national de prendre un congé de paternité, qui donne lieu à une rémunération équivalente.

Le congé de maternité devrait comprendre un congé de maternité obligatoire **intégralement rémunéré d'au moins 6 semaines après l'accouchement**, sans préjudice des législations nationales en vigueur prévoyant une période obligatoire de congé de maternité avant l'accouchement. Le congé de maternité obligatoire de 6 semaines devrait s'appliquer à toutes les travailleuses, quel que soit le nombre de jours de travail qu'elles ont effectués avant l'accouchement.

De nouvelles dispositions précisent que si le couple le souhaite et le demande, **cette période peut être partagée avec le père**, conformément à la législation de l'État membre.

Dans l'intérêt de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, les travailleuses doivent pouvoir décider librement et sans aucune contrainte si elles souhaitent bénéficier ou non du congé de maternité non obligatoire avant la naissance de l'enfant. Dans le cas de **naissances multiples**, la durée du congé de maternité obligatoire devrait être augmentée pour chaque enfant en plus du premier conformément à la législation nationale.

En outre, les États membres doivent protéger les droits de la mère et du père en veillant à ce qu'il existe des conditions de travail spéciales pour aider les **parents d'un enfant handicapé**. La durée totale du congé de maternité devrait être prolongée d'au moins 8 semaines après la naissance d'un enfant handicapé. Les États membres devraient prévoir également une période de congé supplémentaire de 6 semaines en cas de naissance d'un enfant mort-né.

Enfin, les États membres devraient adopter des mesures pour faire reconnaître la **dépression post-partum** comme une maladie invalidante et soutenir les campagnes de sensibilisation visant à promouvoir une information correcte sur cette pathologie et sur la prévention des préjugés et des risques de stigmatisation qui y sont encore liés.

Congé de paternité: les députés demandent que les travailleurs ou travailleuses dont la conjointe ou la partenaire vient d'accoucher aient droit à un congé de paternité intégralement payé et non cessible **d'au moins 2 semaines continues**, octroyé selon des modalités équivalentes à celles du congé de maternité, sauf en ce qui concerne la durée, à prendre après l'accouchement de leur conjointe ou partenaire durant le congé de maternité. Les États membres qui n'ont pas encore mis en place un tel congé de paternité sont incités à le faire afin d'encourager une égale participation des parents à l'exercice des responsabilités et des droits familiaux.

Les députés souhaitent également que les travailleurs ou travailleuses dont la conjointe, ou la partenaire, vient d'accoucher bénéficient d'un congé spécial couvrant la partie non utilisée du congé de maternité en cas de décès ou d'incapacité physique de la mère.

Congé d'adoption : les dispositions de la directive relatives aux congés de maternité et de paternité devraient s'appliquer également en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de 12 mois.

Interdiction de licenciement : le licenciement devrait être interdit pendant la période allant du début de la grossesse **jusqu'à 6 mois, au minimum, après le terme du congé de maternité**. Tout licenciement effectué au cours de cette période devrait être dûment justifié par écrit.

Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour **proscrire la discrimination** à l'égard des femmes enceintes sur le marché du travail en leur assurant l'égalité des chances dans le recrutement, pour autant qu'elles remplissent toutes les exigences du poste à pourvoir. En outre, ils devraient être encouragés à adopter des mesures permettant à une travailleuse de choisir de travailler à **temps partiel pendant une période d'un an au maximum** en bénéficiant d'une protection pleine et entière contre tout risque de licenciement et des pleins droits à recouvrer son poste à temps plein et à salaire plein à l'échéance de cette période.

Santé et sécurité : les députés estiment que la protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes devrait être une **finalité majeure** de la directive. Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires à cet égard, notamment en aménageant des espaces ergonomiques, le temps de travail (en particulier, le travail de nuit et le changement de poste) et l'intensité du travail, ainsi qu'en renforçant la protection contre les agents infectieux spécifiques et les rayonnements ionisants.

Droit des travailleuses : les députés estiment qu'il importe de garantir le droit à l'intégralité de la rémunération, afin que les femmes ne soient pas financièrement pénalisées lorsqu'elles sont mères.

Dans le cas d'une **augmentation de salaire** applicable aux postes de travailleuses en congé de maternité, cette augmentation devrait automatiquement leur être appliquée, de sorte qu'elles n'aient pas à interrompre leur congé de maternité dans le seul but de percevoir un salaire plus élevé pour reprendre ensuite leur congé.

En outre, le congé de maternité ne devrait pas porter atteinte aux **droits à pension** de la travailleuse et être pris en compte comme période d'activité pour le calcul de la pension, L'employeur devrait également entreprendre, en concertation avec la travailleuse, les actions nécessaires en matière **d'éducation et de formation** de manière à assurer que la travailleuse conserve ses perspectives de carrière.

Dispense de travail pour l'allaitement maternel : un amendement stipule que la mère qui allaite son enfant devrait avoir droit à une dispense de travail à cet effet, fractionnée en **deux périodes distinctes d'une durée d'une heure chacune**, sauf si un autre régime a été établi d'un commun accord avec

l'employeur, sans perdre aucun des droits liés à son emploi. Des dispositions sont également introduites dans les cas de naissances multiples et de travail à temps partiel.

Prévention des discriminations et égalité des chances entre hommes et femmes : les États membres devraient tenir compte de l'objectif d'égalité entre hommes et femmes et inciter les employeurs, par la voie de conventions collectives ou par la pratique, à prendre des mesures efficaces pour prévenir les discriminations envers les femmes pour des raisons de grossesse, de maternité ou de congé d'adoption.

Charge de la preuve : le Parlement a supprimé les dispositions de la proposition concernant la charge de la preuve, estimant que la discrimination fondée sur la grossesse représente déjà une discrimination fondée sur le sexe. Il est possible également de faire jouer le renversement de la charge de la preuve en application de la directive 2006/54/CEE.

Prévention des discriminations : dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres devraient prendre toutes dispositions propres à favoriser le **dialogue entre les partenaires sociaux** en vue de mettre en place des mesures efficaces de lutte contre les discriminations envers les femmes pour des raisons de grossesse, de maternité ou de congé d'adoption.

Les dispositions de la directive devraient être reprises dans les conventions collectives et les contrats de travail individuels ayant cours dans les États membres.

Communications des informations et rapport : les États membres et les organismes nationaux chargés des questions d'égalité devraient communiquer à la Commission, au plus tard trois ans après l'adoption et ensuite tous les trois ans, toutes les informations nécessaires à la Commission pour établir un rapport. Le rapport devrait comporter une **étude d'impact** analysant les effets tant sociaux qu'économiques, à l'échelle de l'Union européenne dans son ensemble, d'un allongement supplémentaire de la durée du congé de maternité et de la mise en œuvre du congé de paternité.

Sécurité et santé au travail: travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

2008/0193(COD) - 03/10/2008 - Document de base législatif

OBJECTIF : étendre la durée minimale du congé de maternité à 18 semaines au lieu de 14 semaines actuellement et améliorer les droits en matière d' emploi des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

CONTEXTE : en mars 2006, le Conseil européen a souligné la nécessité d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et a approuvé le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est dans ce contexte qu'il a demandé à la Commission en décembre 2007, puis en mars 2008 de poursuivre et d'approfondir les efforts en vue de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes.

Pour sa part, le Parlement européen a demandé à maintes reprises que la législation relative à la protection des travailleuses enceintes et à l'octroi du congé parental soit améliorée (en particulier, dans sa résolution du 21 février 2008 sur l'avenir démographique de l'Europe dans laquelle il appelle les États membres à adopter les meilleures pratiques en ce qui concerne la durée du congé de maternité ou dans sa résolution du 27 septembre 2007 dans laquelle il demande aux États membres de mutualiser les coûts de maternité et des allocations de congé parental afin de faire en sorte que la main-d'œuvre féminine ne soit pas plus coûteuse que la main-d'œuvre masculine).

C'est la raison pour laquelle la Commission a finalement réexaminé la directive 92/85/CEE sur les femmes enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et a décidé d'en proposer la révision.

CONTENU : la proposition de directive vise à modifier l'actuelle directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l' amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, et notamment ses articles 8 (congé de maternité), 10 (interdiction de licenciement) et 11 (droits liés au contrat de travail).

1) Congé de maternité : l'article 8 est modifié de manière à porter la durée du congé de maternité à **18 semaines**, dont 6 sont à prendre après l' accouchement. Cela correspond à la durée du congé prévue par l'OIT en 2000, afin d'améliorer, d'une manière générale, la santé et la sécurité des femmes qui ont un enfant. Cet allongement du congé de maternité vise notamment à permettre aux femmes de se remettre de leur grossesse et de leur accouchement, de passer davantage de temps avec leurs enfants et de pouvoir allaiter pendant plus longtemps. Pour rappel, la durée prévue par la directive actuelle est de **14 semaines**, dont 2 doivent impérativement être prises avant ou après l'accouchement.

Autres dispositions liées au congé de maternité :

- les femmes relevant du champ d'application de la directive pourront choisir librement le moment où elles prennent la partie non obligatoire de leur congé (avant ou après la naissance) et ne seront donc plus obligées de prendre une partie déterminée du congé avant la naissance, comme c'est actuellement le cas dans certains États membres. Il appartiendra aux États membres de fixer des délais de notification ;
- lorsque l'accouchement se produit après le terme, la partie prénatale du congé est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement, sans réduction de la partie post-natale du congé, de manière à garantir aux femmes un délai suffisant pour se remettre de l'accouchement et pour allaiter ;
- les États membres devront déterminer la durée du congé supplémentaire à accorder en cas de naissance prématurée, d'hospitalisation de l' enfant à la naissance, de naissance d'un enfant handicapé ou de naissance multiple. Ce congé supplémentaire doit aider les femmes concernées à se remettre du stress particulier qu'engendre ces différentes situations ;

- tout congé de maladie accordé jusqu'à 4 semaines avant l'accouchement en raison d'une maladie ou de complications liées à la grossesse ou à la naissance n'entraînera pas le raccourcissement de la durée du congé de maternité.

Interdiction de licenciement : les points 1 et 2 de l'article 10 sont modifiés pour tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés. Il est ainsi proposé d'interdire pendant le congé de maternité, toute mesure préparant à un licenciement éventuel non lié à des circonstances exceptionnelles. En vertu de la directive actuelle, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit uniquement lorsqu' une travailleuse est licenciée pendant son congé de maternité. La modification proposée **étend cette obligation de l'employeur au cas de licenciement d'une travailleuse dans les 6 mois qui suivent la fin de son congé de maternité**, si l'intéressée demande une telle motivation écrite. Cette disposition ne vise pas à modifier les règles en matière de licenciement individuel ou collectif mais uniquement à prévoir que pendant une certaine période après la fin du congé de maternité, tout licenciement soit dûment motivé par écrit.

Égalité de traitement : la modification de la directive inclut également explicitement que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité constituera une discrimination au sens de la directive 2002/73/CE, refondue dans la directive 2006/54/CE.

Droits liés au contrat de travail :

- le nouveau point 2 c) de l'article 11 indique clairement qu'à l'issue de leur congé de maternité, les travailleuses auront le **droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent** à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence ;
- le point 3 modifie la règle relative à la **rémunération accordée pendant le congé de maternité**: il prévoit le principe de l'octroi du salaire mensuel complet perçu avant le congé de maternité. Toutefois, il ne s'agit pas d'une disposition contraignante : cette rémunération pourra être plafonnée par l'État membre pour autant que son montant ne soit pas inférieur à celui de la prestation de maladie. Les États membres pourront également déterminer si le niveau de rémunération à accorder pendant le congé de maternité doit correspondre à celui du dernier salaire mensuel perçu avant ce congé ou à une moyenne à calculer sur une certaine période ;
- conformément au nouveau point 5 de l'article 11, une travailleuse aura le droit, pendant son congé de maternité ou de retour de celui-ci, de demander à son employeur **l'adaptation de ses rythme et horaire de travail à sa nouvelle situation familiale**. L'employeur est tenu d'examiner une telle requête mais n'est pas obligé d'y donner suite. Il appartiendra aux États membres d'arrêter les modalités de l'exercice de ce droit.

Charge de la preuve ; mesures de rétorsion : conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, un article 12*bis* est introduit prévoyant que dès lors qu'une femme enceinte ou accouchée considère que ses droits ont été enfreints dans le cadre de la directive, elle pourra saisir une juridiction ou une autre instance compétente. Dans ce cas, il incombera à la partie défenderesse (l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu infraction à la directive. Parallèlement, le nouveau dispositif prévoit une protection juridique contre les représailles que pourraient subir les femmes concernées. Une victime peut en effet être dissuadée d'exercer ses droits en raison du risque de mesures de rétorsion qu'elle pourrait subir. Il est donc nécessaire de protéger les personnes contre tout traitement défavorable résultant de l'exercice des droits conférés par la directive.

Sanctions : un nouveau paragraphe est introduit sur le dispositif de sanctions en cas de non application de la directive. Le régime de sanctions prévu exclut la fixation d'un plafond maximal pour les dédommagements dus en cas de violation du principe de l'égalité de traitement.

Maintien d'un niveau de protection plus élevé dans les États membres : la proposition réaffirme le principe standard selon lequel les États membres ne peuvent pas abaisser leur niveau de protection lors de l'application de la directive. Il est également prévu d'étendre le champ d'action des organismes chargés de soutenir et de surveiller l'égalité de traitement dans les États membres aux sujets couverts par la présente proposition de directive.

Les États membres auraient en principe **2 ans** pour transposer la directive en droit interne.